

можливостей працевлаштування, активізації власних зусиль у вирішенні проблем зайнятості та підвищенні самооцінки; організовувати зустрічі з роботодавцями та колишніми безробітними, які успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес. Забезпечити широке висвітлення позитивного досвіду засобами масової інформації; запровадити в програмах навчальних закладів курси з техніки пошуку роботи та факультативні заняття з організації власної справи; провадити координацію міжнародної діяльності: в частині обміну студентами з метою стажування.

Варто зауважити, що вагомі позитивні результати в підготовці молоді до трудової діяльності, входженні її у ринок праці та успішному працевлаштуванні можливі лише за умов об'єднання у цій сфері зусиль органів державного управління різних рівнів, закладів освіти, широкої громадськості; удосконалення механізмів реалізації державної молодіжної політики, залучення до вирішення проблем молодіжної зайнятості та працевлаштування об'єднань підприємців і роботодавців, профспілок, молодіжних організацій.

*Науковий керівник – канд.юрид.наук., доц. Колеснік Т.В.*

**Вікторія Шишлюк**

*Національний університет  
«Одеська юридична академія»  
аспірант 2 року навчання*

### **Розірвання трудового договору з ініціативи працівника у випадку невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору як підстава припинення трудового договору**

Невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору виступає підставою розірвання як трудового договору, укладеного на невизначений строк (ч. 3 ст. 38 КЗпП України), так і строкового договору (ст. 39 КЗпП України).

Ні законодавством, ні судовою практикою не вироблено єдиної позиції щодо того, чи повинно бути це порушення суттєвим для того, щоб виникло у працівника право розірвати трудовий договір з власної ініціативи за вказаною підставою. Тому, такими порушеннями можна вважати будь-які порушення, в тому числі і дрібні.

По суті, порушення можуть взагалі не стосуватися конкретного працівника, однак формально порушення трудового законодавства є, а тому – ч. 3 ст. 38 КЗпП України може стати в руках працівника ефективним засобом зловживань та впливу на роботодавця.

Законодавством також не акцентується увага на те, що підставою для звільнення є невиконання роботодавцем законодавства про працю та умов колективного договору стосовно саме цього працівника. Хоча на практиці суди беруть до уваги лише ті випадки невиконання роботодавцем законодавства про працю та умов колективного договору, коли це тягне порушення прав та законних інтересів конкретного працівника.

Так, Ленінський районний суд м. Полтави у рішенні від 17.11.2011 р. по справі 2-1356/11 звертає увагу, що зважаючи на те, що постановою від 13 квітня 2011 року рахунки Спортивного дитячого закладу оздоровлення та відпочинку "Олімпійські надії" були арештовані (а. с. 26), а арешт знято 25 червня 2011 року (а. с. 68), тому суд приходить до висновку, що з вини відповідача позивачу в день звільнення не виплачена заробітна плата за період з 26 червня 2011 року по 13 липня 2011 року, а отже на користь позивача підлягає стягнення середній заробіток за вказаний період [Рішення Ленінського районного суду м. Полтави від 17.11.2011 р. у справі 2-1356/11 // Єдиний державний реєстр судових рішень України / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/61916721>].

Судова практика також свідчить, що роботодавці не завжди задовольняють заяви працівників про звільнення на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України, та не визнаючи факту порушень трудового законодавства, умов колективного чи трудового договору із свого боку, в односторонньому порядку приймають рішення про припинення трудового договору за іншими підставами (наприклад, ч. 1 ст. 38, п. 1 ст. 36 КЗпП України) з метою уникнення обов'язку щодо виплати працівникові вихідної допомоги у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку відповідно до ст. 44 КЗпП України. Тому численними є також позови працівників про зміну формулювання причини звільнення.

Таким прикладом є рішення Франківського районного суду м. Львова від 05.09.2016 р. по справі 465/1856/14-ц. Суд зазначив, що зважаючи на ту обставину, що відповідачем грубо порушено вимоги законодавства про працю, а саме позивачу не виплачувалась та не виплачена станом на розгляд справи судом заробітна плата за період роботи з 01.08.2013 р. по 13.01.2014 р., а отже заява позивачем про звільнення з роботи на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України подана вірно і відповідач зобов'язаний був звільнити позивача у строк, зазначений у заяві на звільнення [Рішення Франківського районного суду м. Львова від 05.09.2016 р. у справі 465/1856/14-ц // Єдиний державний реєстр судових рішень України / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/61383114>.].

Таким чином, при розгляді даної категорії справ суди орієнтуються на факт настання несприятливих наслідків, які спричинені порушенням роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору, саме для працівника, який звертається з відповідним позовом до суду, а також беруть до уваги причинно-наслідковий зв'язок між такими порушеннями з боку роботодавця та звільненням працівника.

Верховний суд України в ухвалі від 01.10.2014 року у справі за 6-21355св14 виклав наступну правову позицію. За змістом ст. 38 КЗпП України працівник має право з власної ініціативи в будь-який час розірвати укладений з ним на невизначений строк трудовий договір. При цьому строк розірвання трудового договору і його правові підстави залежать від причин, які спонукають працівника до його розірвання і які працівник визначає самостійно.

Для визначення правової підстави розірвання трудового договору значення має сам лише факт порушення законодавства про працю, що спонукало працівника до розірвання трудового договору з власної ініціативи, оскільки поважність чи неповажність причин такого порушення та істотність порушення трудових прав працівника значення не мають [Ухвала Верховного Суду України від 01.10.2014 р. у справі № 6-21355св14 // Єдиний державний реєстр судових рішень України / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/41020442>.].

Виникає питання яким саме чином повинен бути встановлений факт порушення роботодавцем законодавства про працю, що спонукав працівника до розірвання трудового договору з власної ініціативи та чи зобов'язаний працівник посилатись у своїй заяві на будь-які підтверджуючі документи.

Законодавець не дає відповіді на поставлені питання, і, в той же час, не зобов'язує працівника будь-яким чином підтверджувати обставини, які зумовили його звільнення на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України. Більше того, на працівника також не покладається обов'язок зазначати у заяві про звільнення саме конкретні порушення з боку роботодавця, які зумовили працівника до розірвання трудового договору. Складається ситуація за якої працівник може подати заяву про звільнення лише з посиланням на ч. 3 ст. 38 КЗпП України без будь-якого обґрунтування та підтвердження.

З аналізу судової практики вбачається, що встановлення факту порушення роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору відбувається в процесі розгляду судом справи про зміну формулювання причини

звільнення. Отже, такі порушення підтверджуються або спростовуються на підставі висновків суду, які викладені у відповідному рішенні.

Проект ТК України також у п. 6 ст. 84 передбачає можливість розірвання трудового договору з ініціативи працівника, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

Відсутність порядку застосування такої норми обмежує можливості працівника захистити свої права, зокрема, шляхом розірвання трудового договору, якщо роботодавець допускає порушення прав та законних інтересів працівника.

Для запобігання зловживань з боку працівника, вважаємо необхідним також визначити у проекті ТК України перелік порушень з боку роботодавця, які можуть слугувати підставою розірвання трудового договору з ініціативи працівника за п. 6 ст. 84.

*Науковий керівник – канд.юрид.наук., доц. Краснов Є.В.*

*Володимир Якимчук  
Київський національний університет  
імені Тараса Шевченка,  
юридичний факультет  
студент 2 курсу ОР «Магістр»*

### **Шляхи вдосконалення законодавства України в сфері призначення, перерахунку та виплати пенсій**

Сьогодні пенсійна система України перебуває в надзвичайно складному фінансовому становищі, в стані активного реформування, проте вона не забезпечує пенсіонерів необхідним обсягом доходу (пенсії) для підтримання прийнятної рівня життєдіяльності. Законодавством України передбачено впровадження трирівневої пенсійної системи з метою гарантування її фінансової збалансованості та стійкості. Це дасть змогу розподілити ризики, пов'язані з виплатами з першого і другого рівнів, а також захистити від кризи економіки, негативних демографічних та міграційних процесів. Третій рівень пенсійної системи – система недержавного пенсійного забезпечення, ґрунтується на добровільній участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат, буде доповненням до пенсійних виплат з першого та другого рівнів. Солідарна система вже фінансово неспроможна забезпечити достатній рівень пенсій. Сумарних відрахувань недостатньо для утримання такого рівня пенсій. Тому необхідно долучити до цієї системи інші, недержавні організації.

Формальне запровадження в Україні трирівневої пенсійної системи відбулося в 2004 р., це був перший етап пенсійної реформи та великий крок уперед. Проте з часом пенсійна реформа забуксувала: зміни першого рівня звелися до підвищення пенсійного віку. Другий рівень – загальнообов'язкову накопичувальну систему не введено донині. Третій рівень – приватних пенсійних фондів – розвивавався дуже повільно без гарантій та підтримки держави та при відсутності другого рівня. Із зволіканням реформ в 2004–2016 рр. ситуація в пенсійній системі лише погіршилася.

Виділяють такі основні проблеми пенсійної системи України: 1) низький рівень пенсій більшості осіб, що досягли пенсійного віку, при тому, що середній розмір «спеціальних» пенсій щонайменше у 2,5 рази перевищує середній розмір пенсії, призначеної на загальних умовах; 3) незбалансований бюджет Пенсійного фонду України, відсутність нормативів витрат Пенсійного фонду на управлінсько—організаційні цілі; 4) видатки на пенсійне забезпечення сягнули максимуму 18,1% ВВП (найвищий показник серед країн Європи) у 2009 р., а рівня 16,4% ВВП, або 240 млрд. грн. – у 2014 р. на 13,3 млн. пенсіонерів (14,5% ВВП, або 249 млрд. грн. у 2015 р.) [0]:.